

高年齡者等職業安定対策基本方針（案）

- 高年齢者等職業安定対策基本方針新旧対照表 ○
- 添付資料 ○

| 平成17年(案) | 平成12年 |
|--|---|
| <p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の雇用環境が深刻化している現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。</u></p> <p>高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「法」という。)については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、<u>高年齢者等の再就職の促進等</u>を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。</p> <p>この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間</p> <p>この基本方針の対象期間は、<u>平成17年度から平成24年度までの8年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。</u></p> | <p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>今後の急速な高齢化の進展の下で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の雇用環境が深刻化している現状への的確な対応を図りつつ、将来的には、高年齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。</u></p> <p>高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「法」という。)については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保の促進、<u>定年、解雇等により離職する高年齢者等の在職中からの主体的な求職活動の援助の充実等</u>を図るため、平成12年の第147回国会において改正が行われた。</p> <p>この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間</p> <p>この基本方針の対象期間は、<u>平成12年度から平成16年度までの5年間とする。なお、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に留意しつつ、必要に応じ、この方針の改正を行うものとする。</u></p> |

第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進行しており、平成17年(2005年)から平成27年(2015年)までの10年間においては、15～29歳の若年者が約381万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約725万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成16年で約960万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代が60歳に達することから、平成17年から平成27年までの10年間で約25%増加し、約5人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

2 高年齢者等の雇用就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用情勢

高年齢者等の雇用失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。平成16年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では5.7%となっており(総務省「労働力調査」)、また、有効求人倍率(平成16年、常用(パートタイムを含む。))は、年齢計で0.80倍であるのに対し、45～49歳層で0.75倍、50～54歳層で0.42倍、55～59歳層で0.28倍、60～64歳層で0.25倍となっている(厚生労働省「職業安定業務統計」)。

(2) 高年齢者の就業状況

第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進展しており、平成12年(2000年)から平成22年(2010年)までの10年間においては、15～29歳の若年者が約600万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約850万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、全体の労働力人口が2005年をピークに減少に転ずると見込まれる中で、60歳以上の労働力人口は、1999年の926万人から2010年の1,279万人へと約4割増加し、約5人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

2 高年齢者等の雇用就業の状況

(1) 高年齢者等をめぐる雇用失業情勢

高年齢者等の雇用失業情勢は極めて厳しい状況が続いている。すなわち、平成11年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では7.9%となっており(総務庁「労働力調査」)、また、有効求人倍率(平成11年10月、常用計、原数値)は、年齢計で0.49倍であるのに対し、45～49歳層で0.42倍、50～54歳層で0.27倍、55～59歳層で0.14倍、60～64歳層で0.06倍となっている(労働省「職業安定業務統計」)。

(2) 高年齢者の就業状況

就業者に占める雇用者の割合は、総数で82.5%であるのに対し、55～59歳層で77.8%、60～64歳層で64.1%、65歳以上層で42.9%と年齢層

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で2.5%、60～64歳層で26.5%、65～69歳層で38.5%と、女の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で34.6%、60～64歳層で53.1%、65～69歳層で60.2%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成12年））

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用雇用者が30人以上の企業のうち91.5%が定年を定めており、そのうちの96.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況をみると、60歳定年が90.5%、61～64歳定年が2.4%、65歳以上定年が6.5%となっている。

また、これら一律定年制を定めている企業のうち73.8%が勤務延長制度又は再雇用制度を有している。

勤務延長制度又は再雇用制度が適用され

が高くなるほど低下し、自営業主、家族従業員の割合が高まっている（総務庁「労働力調査」（平成11年））。

また、55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で3.1%、60～64歳層で19.0%、65～69歳層で36.3%と、女の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で32.1%、60～64歳層で44.9%、65～69歳層で54.4%と年齢層が高くなるほど高まっている（労働省「高年齢者就業実態調査」（平成8年））。

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用労働者が30人以上の企業のうち91.3%が定年を定めており、そのうちの97.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況をみると、60歳定年が91.6%、61～64歳定年が1.8%、65歳以上定年が5.8%となっている。

勤務延長制度又は再雇用制度は、一律定年制を定めている企業のうち67.0%が有しており、その内訳は、勤務延長制度のみの企業が13.8%、再雇用制度のみの企業が46.0%、両制度併用の企業が7.2%となっている。

企業規模別に勤務延長制度又は再雇用制度を有している企業をみると、5,000人以上規模では50.5%、1,000～4,999人規模では57.3%、300～999人規模では63.2%、100～299人規模では70.6%、30～99人規模では66.5%となっており、企業規模が大きくなるほど有している割合が低い傾向にある。

また、勤務延長制度又は再雇用制度が適

る対象者の範囲については、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認めた者に限る」とするものが58.2%と最も多く、次に「原則として希望者全員」とするものが24.8%、「会社が定めた基準に適合したものの全員」とするものが14.0%と続いている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

これら等を勘案すると、少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の69.2%、原則として希望者全員が少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の26.9%となっている。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続、学歴など」を挙げる企業が、管理職で73.9%、管理職以外で80.6%となっている調査がある（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成13年））一方、賃金制度の変更を考えている企業（72.7%）における具体的な内容（複数回答）として、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「基本給の職務給的要素を増やす」（27.0%）など、年功的要素を縮小するものを挙げる企業が相当割合存在することを示す調査もある（日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意

用される対象者の範囲について、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認めた者に限る」とするものが52.1%と最も多く、「原則として希望者全員」とするものと「会社が定めた基準に適合したものの全員」とするものがそれぞれ21.1%となっている。

さらに、勤務延長制度又は再雇用制度により雇用する最高雇用年齢をみると、約5割の企業は最高雇用年齢を定めておらず、また、最高雇用年齢を定めている企業のうちその年齢を65歳以上としている企業は約9割となっている（労働省「雇用管理調査」（平成12年））。

これらを勘案すると、一律定年制を定めている企業のうち、労働者が希望すれば65歳以上まで働くことができる定年制又は継続雇用制度を有している企業の割合は、16.1%となっており、定年を定めていない企業と合わせ約25%の企業で、労働者が希望すれば65歳以上まで働くことができる制度を有している。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続、学歴など」を挙げる企業が、管理職で72.6%、管理職以外で78.5%とそれぞれ最も多くなっており、次いで管理職では、「職務、職種など仕事の内容」が70.1%、「職務遂行能力」が69.6%、「業績・成果」が55.1%となっている。また、管理職以外では「職務遂行能力」が69.2%、「職務、職種など仕事の内容」が68.8%、「業績・成果」が55.3%となっており（労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（平成10年））、年功的な要素を重視する企業が依

識に関する調査」(平成15年))。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準(複数回答)をみると、管理職、事務職、現業職では、「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上であるほか、「能力」、「年齢」、「同一職務の経験年数」を基準とする企業が多い。一方、技術・研究職では「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が0.7%と最も少ない点が他の職と著しく異なっている。(厚生労働省「雇用管理調査」(平成16年))。

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳の男で25.0%、50～54歳の男で29.8%、55～59歳の男で39.0%、60歳以上の男で57.8%となっている。また、女については、45～49歳の女で19.8%、50～54歳の女で23.8%、55～59歳の女で7.1%、60歳以上の女で41.0%となっている(厚生労働省「雇用動向調査」(平成15年))。

(3) 求人における年齢制限の状況

公共職業安定所における求人の上限年齢は、全国平均で47.8歳となっている。また、年齢不問求人の割合は22.1%となっている。(厚生労働省職業安定局調べ(平成16年))。

然として多い。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準(複数回答)をみると、事務職、技術・研究職、現業職では、「年齢」及び「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上となっており、一方、管理職では、「能力」を基準とする企業が56.0%と最も多いものの、「前職の賃金」、「在職者賃金とのバランス」、「年齢」を基準とする企業もそれぞれ半数近くに達している(労働省「雇用管理調査」(平成10年))。

転職時の賃金変動の状況を見ると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳の男で14.4%、50～54歳の男で19.8%、55～59歳の男で27.1%、60～64歳の男で54.9%となっている。また、女については、45～49歳の女で18.3%、50～54歳の女で25.1%、55～59歳の女で16.2%、60～64歳の女で34.9%となっている(労働省「雇用動向調査」(平成10年))。

(3) 求人における年齢制限の状況

求人に上限年齢を設定した企業は、90.2%となっている。上限年齢は平均で41.1歳であり、職種別にみると、上限年齢の平均が45歳を超える職種は3職種のみで、「警備・保全・守衛職」が58.6歳、「清掃・雑務職」が58.2歳、「タクシーや社用車の運転手」が52.4歳となっている(労働省職業安定局委託調査「求人

の年齢制限に関する実態調査結果」(平成12年))。また、45歳以下の上限年齢を定め

| | |
|--|---|
| <p>4 高年齢者の労働災害の状況</p> <p>平成15年度における労働災害の発生状況を休業4日以上^の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は<u>41.8%</u>となっている。</p> | <p>る求人^の割合は、約7割となっている（労働省職業安定局調べ（平成11年））。</p> <p>4 高年齢者の労働災害の状況</p> <p>平成10年度における労働災害の発生状況を休業4日以上^の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は<u>44.8%</u>となっている。また、1,000人当たりの休業4日以上^の死傷者数の割合による労働災害発生率をみると、<u>20～29歳層で2.0、30～39歳層で1.9、40～49歳層で2.3、50～59歳層で3.6</u>であるのに対し、<u>60歳以上層では5.6</u>と、高年齢者の労働災害発生率は他の年齢層に比べて高くなっている（労働省「労働災害統計」）。</p> |
| <p>第2 高年齢者の雇用の機会の増大に関する事項</p> <p>高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに<u>労働力人口の減少が見込まれる中で経済社会の活力を維持するためには、各企業が、法に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定め^の廃止をいう。以下同じ。）のいずれかを講ずることにより65歳までの雇用の確保に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に推進する。</u></p> <p>これにより、平成25年3月末までに、すべての企業において、高年齢者雇用確保措置のいずれかの措置が講じられ、高年齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図る。</p> <p>なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保</p> | <p>第2 高年齢者の雇用の機会の増大に関する事項</p> <p>高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに経済社会の活力を維持するためには、各企業が、<u>定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の65歳までの安定した雇用の確保を図るための措置について、雇用と年金の接続の確保に特に留意しつつ、計画的かつ段階的に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に促進する。</u></p> <p>この場合においては、<u>定年の引上げ、希望者全員を対象とする継続雇用制度の整備を基本としつつ、高年齢者の就業ニーズに応じた多様な形態による雇用の機会の確保を推進する。</u></p> <p>これにより、<u>向こう10年程度の間に、原則として希望者全員が、その意欲及び能力に応じて65歳まで継続して働くことができる制度の普及を図る。</u></p> <p>なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保</p> |

が基本となるが、これが困難な場合にあつては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

さらに、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用就業機会の確保を図る。

が基本となるが、これが困難な場合にあつては、できる限り失業を経ない円滑な労働移動が実現されるよう、再就職促進対策の強化を図る。

併せて、高齢者の多様な働き方に関する調査研究の推進及びその成果の普及等により、高齢者の就業ニーズに質量両面での確に対応した雇用の機会の拡大を図る。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して
指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用時の年齢制限是正

労働者の募集・採用に当たっては年齢制限の是正に努めるものとし、年齢制限が真に必要な否かを検討した結果やむを得ず上限年齢を設定する場合には、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して
指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 職業能力の開発及び向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(2) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受けた都道府県高年齢者雇用開発協会を含む。「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、高年齢者等雇用安定センター（中央高年齢者等雇用安定センター及び都道府県高年齢者等雇用安定センターをいう。以下同じ。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(3) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(4) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(5) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。